



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Pracujący biedni na rynku pracy : procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników

Author: Rafał Muster

Citation style: Muster Rafał. (2012). Pracujący biedni na rynku pracy : procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników. "Studia Socjologiczne" (Nr 3 (2012), s. 29-47).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Rafał Muster
Uniwersytet Śląski

PRACUJĄCY BIEDNI NA RYNKU PRACY. PROCESY UELASTYCZNIANIA ZATRUDNIENIA A ZJAWISKO PAUPERYZACJI PRACOWNIKÓW

Ostatnio na krajowym rynku pracy obserwuje się postępujące procesy uelastyczniania form zatrudniania personelu. Oprócz pozytywnych skutków wzrastającej elastyczności rynku pracy, można wskazać także negatywne aspekty tego zjawiska – między innymi marginalizację dochodową osób przez dłuższy czas pracujących tylko w takiej formule. Na marginalizację dochodową wpływają także inne czynniki: kwalifikacje zawodowe, stan zdrowia czy liczba członków gospodarstwa domowego – co szerzej opisano w artykule. Podjęto także próbę zdefiniowania pojęcia „pracujący biedni”, dokonano charakterystyki tych, którzy pomimo swojej aktywności zawodowej pozostają ubodzy. Charakteryzując pracujących biednych na krajowym rynku pracy odniesiono się do badań CBOS. W artykule ukazano także problemy rozwarstwienia dochodowego osób pracujących od czasów rewolucji przemysłowej po współczesność. Problem pauperyzacji osób aktywnych zawodowo jest zauważalny w dyskursie naukowym, ciągle jednak brakuje badań empirycznych analizujących to zjawisko na krajowym rynku pracy.

Główne pojęcia: rynek pracy; ubóstwo; pracujący biedni; elastyczne formy zatrudnienia; marginalizacja dochodowa.

Wstęp

W literaturze poruszającej problemy rynku pracy coraz częściej akcentowane są kwestie związane z wykonywaniem niskopłatnych zajęć przez część osób pracujących. Zdaniem badaczy, w ostatnich latach, zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w Europie więcej miejsca w debatach politycznych i w literaturze naukowej poświęca się problemowi pracowników niskopłatnych (*low-wage-workers*) oraz pracujących biednych (*working poor*), tzn. osobom, którzy pomimo osiągania dochodów z pracy zawodowej doświadczają biedy (Stanaszek 2004: 143; Zabielska 2007a: 25). Pojęcie „working poor” w dyskursie społecznym w Polsce jest zauważalne i komentowane (Kozek i in. 2005: 1), jednakże przede wszystkim (przynajmniej na krajowym rynku) są to publikacje o charakterze artykułów. Pozycje te są niezwykle cenne – niestety co najwyżej sygnalizujące narastający problem społeczny, dotyczący wykluczenia dochodowego. Brakuje obszerniejszych pozycji bibliograficznych opisujących zjawisko pracujących biednych. Ponadto do tej pory przeprowadzono na krajowym rynku pracy niewiele badań empirycznych poruszających temat niskopłatnej pracy. Niewątpliwie temu zjawisku warto poświęcić więcej uwagi – szczególnie

w kontekście rozwoju sektora usług, postępujących procesów uelastyczniania rynku pracy, a także cyklicznie występujących kryzysów gospodarczych (Muster 2011: 64).

Można postawić tezę, że narastając te zjawiska – w szczególności związane z postępującym uelastycznianiem rynku pracy – mają istotny wpływ na wzrost wśród osób aktywnych zawodowo liczby pracujących biednych. Poziom osiąganych dochodów części gospodarstw domowych często pozwala jedynie na zaspokojenie elementarnych, podstawowych potrzeb. Pojawia się problem braku stabilności finansowej, brak możliwości akumulacji kapitału czy zaciągania zobowiązań finansowych, np. na zakup mieszkania, skutkuje to mniejszymi możliwościami usamodzielnienia się osób wchodzących na rynek pracy (tamże).

Trafnie wyraził to dekadę temu polski publicysta Ryszard Kapuściński (2000: 37) – zauważając, że praca nieprzynosząca owoców, która nie poprawia jakości życia jednostki, jest dreptaniem w miejscu. Zjawisko to w jego odczuciu będzie jednym z większych problemów społecznych XXI wieku.

Od rewolucji przemysłowej po współczesność

Można pokusić się o stwierdzenie, że protoplastami osób obecnie zaliczanych do kategorii „working poor” byli robotnicy z okresu rewolucji przemysłowej. Pracę wykonywało wówczas wielu, lecz pensję adekwatną do wkładanego wysiłku w pracy otrzymywało niewielu. Jednocześnie należy zaznaczyć, że niskopłatna praca nie musi być utożsamiana tylko z problemem wyzysku robotników. Problem relacji między zarobkami a możliwością zaspokajania potrzeb rodziny w czasach rewolucji przemysłowej był bardziej złożony. To także efekt ówczesnej struktury rodziny robotniczej, która często była bardzo liczna, podczas gdy pracę zarobkową wykonywało niewielu jej członków. Oczywiście nie oznacza to, że we wcześniejszych okresach historycznych nie funkcjonowała instytucja odpłatnej pracy, jednakże początek masowości tego zjawiska to właśnie etap rewolucji przemysłowej (Muster 2011: 69).

Od początku kształtowania się kapitalistycznego systemu produkcji występowały sprzeczności między interesami pracodawców i pracowników. Implikacją tego były między innymi pogłębiające się dysproporcje w poziomie ich życia (Stanaszek 2004: 149). Proces przechodzenia od manufaktury do produkcji fabrycznej – jak podkreśla Norman Davies (1998: 544) – to przede wszystkim dążenie do maksymalizacji zysku, oszczędzając jednocześnie na pracy ludzkiej.

W drugiej połowie XIX wieku zwrócono uwagę na problem wyzysku klasy robotniczej przez posiadaczy środków produkcji. Uważano, że robotnik staje się nędzarzem, a nędza rozwija się jeszcze szybciej niż ludność i bogactwo. Robotnicy w czasach kapitalizmu dziewiętnastowiecznego – co podkreślali Karol Marks i Fryderyk Engels – otrzymywali zarobki, które pozwalały im ledwie na przeżycie, gdyż koszt pracownika ograniczał się niemal wyłącznie do środków żywności niezbędnych do jego przetrwania (Marks i Engels 2006). Uzyskiwana gratyfikacja finansowa z tytułu świadczenia pracy wystarczała jedynie na zaspokojenie elementarnych potrzeb, zapewniających jednostce minimum biologicznej egzystencji – i to nie zawsze. Z kolei Zygmunt Bauman zwrócił uwagę na fakt, że wraz z powiększa-

niem się rozmiarów przedsiębiorstwa rósł dystans między robotnikami fizycznymi a właścicielami. Tym samym stawało się coraz bardziej oczywiste, że pomost ruchliwości społecznej między robotnikami a właścicielami przedsiębiorstwa nie istnieje, że obu klas nie dzielą zmienne koleje wspólnych losów życiowych, lecz zasadnicza odrębność życiowych perspektyw, możliwości, nadziei (Bauman 1964: 382–383). Pracujący praktycznie pozbawieni byli pomocy instytucjonalnej, uznawano ich za samowystarczalnych. Istniały jedynie bardzo nieliczne formy pomocy świadczonej względem pracujących, choć doświadczających ubóstwa. Można tu wskazać chociażby system Speenhamland z 1795 roku (od nazwy hrabstwa w Anglii, w którym po raz pierwszy wprowadzono taką formę pomocy). Kwota wsparcia finansowego zależała od wielkości rodziny oraz aktualnej ceny chleba (por. Stanaszek 2004: 149).

Bardzo niski poziom gratyfikacji finansowej za pracę był między innymi pochodną obowiązującego przez cały XIX wiek tzw. żelaznego prawa płacy, sformułowanego przez jednego z prekursorów brytyjskiego liberalizmu Davida Ricardo. Dominowało wówczas przekonanie, że istnieje tzw. naturalna cena pracy, która stanowiła równowartość dóbr i usług niezbędnych do regeneracji zdolności do pracy (Daszkowski 2002: 17). Ricardo opowiadał się przeciwko wszelkiej pomocy socjalnej dla najuboższych, która według niego pogarsza sytuację robotników, ponieważ powoduje zwiększenie ich liczby, a tym samym wzrost podaży rąk do pracy, co prowadzi w konsekwencji do obniżenia płacy roboczej (Głabicka 2010: 70). Z teorii tej wynikało, iż każdy wzrost płac pociąga za sobą zwiększenie przyrostu naturalnego i wzrost liczby osób poszukujących pracy, co zgodnie z prawami popytu i podaży obniża rynkową stawkę płac. Wszelka więc próba podniesienia płac i poprawy materialnego położenia robotników byłaby z góry udaremniiona przez wzrost liczby ludności (Gieżyńska 2004: 144). Między innymi tak uzasadniano wysokość świadczeń płacowych na poziomie umożliwiającym robotnikom jedynie biologiczną egzystencję.

Dynamiczny rozwój przemysłu, a także pojawienie się pierwszych naukowych metod zarządzania pracą ludzką na przełomie XIX i XX wieku przyczyniły się do kształtowania się koncepcji człowieka ekonomicznego (*homo oeconomicus*). Nowe idee i teorie wskazują na motywację materialną kierującą ludźmi w procesie pracy. Głównym przedstawicielem nurtu naukowej organizacji pracy był Frederick Taylor, który postulował, aby wyższą gratyfikację finansową za wykonywaną pracę otrzymywali bardziej wydajni pracownicy. Owe zwiększone stawki były oparte na założeniu, że wzrost produkcji spowoduje wzrost zysków i tym samym więcej będzie można zapłacić efektywniejszym pracownikom. Zachęcano więc robotników do przekraczania norm w pracy i do uzyskiwania większych zarobków. Zdaniem Taylora robotnicy, którzy wykonują wyższe normy (nazywani pierwszorzędnymi) nie muszą obawiać się zwolnień, gdyż firmy zyskują na ich zwiększonej wydajności pracy (Stoner i Wankel 1992: 48). Taylorowska filozofia zarządzania opierała się między innymi na różnicowaniu bodźców finansowych odpowiednio do wydajności i pomiarów czasu pracy. Pracodawcy wprowadzający w swoich firmach model Taylora, który był załącznikiem późniejszych systemów motywacyjnych, spotykali się z oporem ze strony robotników. Obawiano się zwolnień – wzrost wydajności powo-

dował mniejsze zapotrzebowanie na ręce do pracy. Można przypuszczać, że rodziło to wiele sytuacji konfliktowych i to nie tylko w relacji: pracodawca–pracownik, lecz także wśród współpracowników. System taylorowski dał początek różnicowania płac robotników, zajmujących podobne stanowiska w zakładach pracy ze względu na kryterium efektywności (Muster 2011: 71). Tym samym zaczęto podkreślać konieczność wyższej gratyfikacji finansowej dla wydajniejszych pracowników.

Z czasem sytuacja robotników ulega dalszej poprawie w związku z większą rolą związków zawodowych, a robotnicy (coraz częściej potrafiący pisać i czytać) byli bardziej świadomi przysługujących im praw. Istotnym momentem w procesie poprawy płac robotników i pozapłacowych warunków pracy było powołanie w 1919 roku Międzynarodowej Organizacji Pracy, której zasadniczym celem jest wspólne działanie rządów, przedsiębiorców i związków zawodowych na rzecz sprawiedliwości społecznej i lepszych warunków życia na całym świecie (Międzynarodowa Organizacja Pracy 2010).

Stopniowe zwiększenie mocy nabywczych robotników jednak nie ograniczało nierówności społecznych. Wręcz przeciwnie, rozpiętości dochodowe pogłębiały się, do zjawiska rozwarstwienia dochodowego w istotny sposób doprowadził także Wielki Kryzys, który rozpoczął się w Stanach Zjednoczonych w 1929 roku. Dopiero II wojna światowa wyraźnie spłaszczyła skalę dochodów, co nazwane zostało „wielką kompresją” (Cohen 2000: 50). Powojenny boom gospodarczy to szybki wzrost realnych dochodów oraz dynamiczne zwiększanie się siły nabywczej gospodarstw domowych. Przy czym z powojennej kilkudziesięcioletniej prosperity ekonomicznej korzystały także gospodarstwa domowe, których budżet zasilany był przez pracę osób o stosunkowo niskich kwalifikacjach zawodowych oraz coraz częściej przez aktywne zawodowo kobiety (Muster 2011: 72).

Powojenna trzydziestoletnia prosperita ekonomiczna w drugiej połowie lat siedemdziesiątych XX wieku dobiegła końca. W tym czasie wystąpił kryzys paliwowy, który miał negatywne konsekwencje dla globalnego rozwoju gospodarczego. Przedsiębiorstwa – początkowo w Stanach Zjednoczonych, później także w większości krajów kapitalistycznych, na coraz szerszą skalę zaczęły stosować politykę oszczędnościową. Firmy dążąc do zmniejszania kosztów pracy ograniczają zatrudnienie oraz długookresowe kontrakty ze swoimi pracownikami. Umowy na czas nieokreślony zastępowane są kontraktami czasowymi. W realizowanej polityce zatrudniania przedsiębiorcy powszechniej zaczęli stosować różne elastyczne, atypowe formuły zatrudnienia. Zresztą modyfikowane prawo coraz częściej dopuszcza możliwość korzystania z różnych form elastycznego zatrudniania personelu. Zmniejszeniu ulegają realne dochody pracowników, co było efektem nie tylko mniejszych zarobków, a także ograniczania uzyskiwanych świadczeń socjalnych. Sytuacja odbija się negatywnie na pracujących, nasila się proces ich pauperyzacji. Kolejne istotne zmiany na rynku pracy skutkujące pogorszeniem sytuacji materialnej pracujących są następstwem dekonunktury gospodarczej zapoczątkowanej w Stanach Zjednoczonych w 2008 roku kryzysem finansowym, który miał dotkliwe konsekwencje dla gospodarek innych krajów. Do niepokojących skutków ostatniego kryzysu na rynkach światowych należy znaczny wzrost wskaźników bezrobocia – szczególnie

wyraźnie obserwowany w krajach odnotowujących spadek PKB (Muster 2011: 72). Zmniejszyło się poczucie stabilności zatrudnienia także u tych, których bezpośrednio nie dotknęły zwolnienia. Jeremy Rifkin stawia tezę, że globalny wzrost skali bezrobocia prowadzi do jakościowej zmiany dostępu do stanowisk pracy. Jego zdaniem wzrastać będzie liczba stanowisk pracy niewymagających wysokich kompetencji technicznych czy społecznych. Stanowiska te zazwyczaj są niskopłatne i w znaczącej części oparte na elastycznych formach świadczenia pracy (Rifkin 2003). Tym samym w istotny sposób wzrasta na rynku udział ofert zatrudnienia z tzw. wtórnego rynku pracy. Ta część rynku pracy – w odróżnieniu do rynku pierwotnego – oferuje miejsca pracy gorzej płatne, niestabilne, wymagające większego wysiłku lub intensywności, dające niewielką szansę awansu (Kozek 2005: 223). Tworzy się nowa klasa społeczna składająca się z ludzi, których dochody są bliskie progowi ubóstwa (Stanaszek 2004: 148). Problem ten – co należy podkreślić – pogłębia się. Badania empiryczne wskazują na systematyczny wzrost liczby pracowników otrzymujących płace w wysokości do 50% przeciętnego wynagrodzenia. Istotne nasilenie tego zjawiska na krajowym rynku odnotowano w następujących kategoriach zawodowych: pomoce domowe, sprzątaczk i praczk, sprzedawcy i demonstratorzy, robotnicy przemysłu włókienniczego, robotnicy w przemyśle drzewnym, robotnicy w przemyśle spożywczym (Jacukowicz 2003).

Jedną ze statystycznych miar nierówności dochodowych jest tzw. współczynnik Giniego. Współczynnik ten informuje o stopniu koncentracji dochodów. Przyjmuje on wartość 0 w sytuacji maksymalnej równości (hipotetyczny stan, kiedy wszyscy z analizowanej populacji mają jednakowe dochody) i wartość 1 w sytuacji maksymalnej nierówności (hipotetyczny stan, w którym jedna osoba z badanej populacji ma wszystko, a pozostałe jednostki – nic). Współczynnik ten jest sumaryczną charakterystyką poziomu nierówności (Domański 2007: 311). W Polsce w roku 2005 wartość współczynnika Giniego – zatem po piętnastu latach od początku transformacji wolnorynkowej – kształtowała się na poziomie 0,332 (tamże, s. 312). Co ciekawe, pomimo tego że w społeczeństwie socjalistycznym odnotowywano niezbyt duże różnice dochodów z pracy, to jednak – na co zwraca uwagę Henryk Domański – w Polsce tendencje do wzrostu nierówności wystąpiły już przed zmianą systemu. Otóż w latach 1982–1988 wartość współczynnika Giniego zwiększyła się z poziomu 0,228 do 0,334 (tamże, s. 312–313). Natomiast obecnie wskaźnik ten dla Polski wynosi 0,32 i kształtuje się na podobnym poziomie co średnia unijna (patrz Grzeszak 2010: 37; por. Domański i Sawiński w tym numerze).

Postępująca obecnie deindustrializacja, rozwój sektora usług, a w szczególności zwiększenie miejsc pracy w sektorze usług niskopłatnych (np. restauracje szybkiej obsługi, handel, usługi ochrony, utrzymania czystości itp.) to czynniki o zasadniczym znaczeniu sprzyjające pauperyzacji tych, którzy wykonują tego typu niskopłatne zajęcia. Aktualnie problem ubożenia pracujących dotyczy w głównej mierze osób zawodowo związanych z sektorem usług, w szczególności tych, do wykonywania których nie są potrzebne wysokie kwalifikacje.

Pracujący biedni – próba rekonstrukcji pojęcia

Zdefiniowanie pojęcia pracujących biednych nie jest łatwe, przede wszystkim z uwagi na niejednorodny sposób eksplikacji terminów takich jak praca i bieda. Najczęściej przez pracę rozumie się działalność instrumentalną, podejmowaną w celu zaspokojenia potrzeb, ale dokonując pewnego uproszczenia można przyjąć, że we współczesnych systemach rynkowych praca ludzka określana jest jako aktywność skutkująca wymiernymi społecznie korzyściami wycenianymi na rynku w postaci dochodu (Kozek 2000: 174–175). W cywilizacji chrześcijańskiej praca najczęściej łączyła się ze znojem i „przekleństwem” (por. np. *Księga Rodzaju* 3. 17–19) i była skutkiem grzechu pierworodnego – Bóg wypędzając Adama i Ewę z raju przepowiada Adamowi ciężką pracę. Jednak już w postmodernistycznym świecie, określanym przez Anthony’ego Giddensa „późnonowoczesnym”, zaczyna następować zmiana. Z przekleństwa staje się ona dobrodziejstwem i dobrem niezwykle pożądanym, dostępnym tylko wybranym (Orłowska 2007: 40). Praca zatem – używając terminologii zapożyczanej z ekonomii – staje się dobrem rzadkim. Szeroko to zjawisko opisuje Rifkin (2003), akcentując postępującą redukcję stanowisk pracy oraz ograniczanie czasu pracy w przemyśle samochodowym, wydobywczym i stalowym w związku z innowacjami technologicznymi. Natomiast pojęcie ubóstwa pojmowane jest w różnych kategoriach. Jest pojęciem względnym, gdyż jego kryteria są zróżnicowane w zależności od społeczeństwa i czasu, w jakim żyją badane jednostki (Zabielska 2007b: 276). Dla przykładu – ktoś biedny w Niemczech, w Indiach może być traktowany jako człowiek dobrze sytuowany materialnie.

Omawiając problem pracujących biednych warto odwołać się do koncepcji ubóstwa relatywnego, które zostało spopularyzowane przez brytyjskiego socjologa Petera Townsenda (Szarfenberg 2004: 3). Oznacza ono brak zaspokojenia tych potrzeb (np. w związku z niskimi dochodami), których zaspokojenie jest warunkiem *sine qua non* normalnego funkcjonowania jednostki w społeczeństwie. Im więcej potrzeb jest niezaspokojonych – na co zwraca uwagę Ryszard Szarfenberg – tym większe jest prawdopodobieństwo poważnego społecznego upośledzenia funkcjonowania człowieka (tamże). Tym samym, jeżeli dochody części pracujących nie pozwalają na zaspokojenie innych potrzeb niż tych związanych z funkcjonowaniem człowieka jako istoty biologicznej, wówczas osoby te nie mogą aktywnie uczestniczyć w życiu danych społeczności. U pracujących biednych pojawia się problem deprywacji, co przejawia się w pozbawieniu lub nierównym dostępie do dóbr materialnych powodujący niemożliwość zaspokojenia przez jednostki określonych potrzeb (patrz Olechnicki i Załęcki 2002: 42). Prowadząc w połowie lat osiemdziesiątych XX wieku badania nad problemem wykluczenia w Londynie Townsend wyszczególnił dwie zasadnicze kategorie deprywacji: materialną i społeczną. Do deprywacji materialnej zaliczył deprywację w zakresie ubrania, diety, wyposażenia mieszkania, pracy czy miejsca zamieszkania. Natomiast do deprywacji społecznej zaliczył deprywację edukacyjną, wypoczynku, brak integracji we wspólnocie, brak formalnego uczestnictwa w instytucjach społecznych czy brak różnych świadczeń w związku z wykonywaniem pracy (Townsand 1993: 70–74).

Ponadto praca i ubóstwo występujące razem – jak zauważa Krzysztof Frysztański (2009: 93) – to zasadnicza i wprowadzająca w zakłopotanie sprzeczność, co dodatkowo utrudnia zdefiniowanie pojęcia „pracujących biednych”. Mamy tu do czynienia ze swoistym brakiem logiki. Wszak problem biedy utożsamiany jest z brakiem pracy, a nie z jej wykonywaniem, za co przecież jednostka uzyskuje stosowną gratyfikację finansową. Tymczasem, na co wskazują badania empiryczne i dane statystyczne, ubóstwa doświadczają również osoby świadczące pracę. W praktyce ta kategoria osób aktywnych zawodowo jednocześnie pracuje i jest beneficjentem ośrodków pomocy społecznej. Bycie ubogim przy jednoczesnym świadczeniu pracy powoduje frustrację u osób aktywnych zawodowo. Wówczas praca traci swój podstawowy sens związany z możliwością zapewnienia godnego życia sobie i swojej rodzinie. Korzystanie z transferów socjalnych w postaci różnych zasiłków, zgodnie z regulacjami ustawowymi, które są kierowane do osób ubogich, rodzi wśród pracujących pytania o sens wykonywania pracy, która nie pozwala na ekonomiczne usamodzielnienie się pracownika.

Próbując zdefiniować termin pracujący biedni, można najogólniej stwierdzić, że odnosi się on do osób aktywnych zawodowo, które pomimo wykonywania pracy zarobkowej żyją w biedzie. Jedynym krajem, który ma prawną definicję pracujących biednych, są Stany Zjednoczone. Bureau of Labor Statistics termin *working poor* definiuje jako osoby przez co najmniej 27 tygodni pracujące lub poszukujące zatrudnienia, których dochody sytuują się poniżej oficjalnej linii ubóstwa. Przy czym w USA stosuje się nietypową metodologię ustalania linii ubóstwa (Bureau of Labor Statistics 2000). Dochód graniczny oblicza się jako iloczyn wartości koszyka minimum egzystencji i odwrotności udziału wydatków na żywność w wydatkach ogółem. Linie tę aktualizuje się następnie, aktualizując tylko ceny dóbr wchodzących w skład koszyka minimum egzystencji (Kasprzyk b.dw.).

Problem pracujących ubogich jest szczególnie szeroko opisywany i komentowany – także w literaturze naukowej – właśnie w Stanach Zjednoczonych. W tym miejscu zasadnym będzie odwołanie się chociażby do kategorii *missing class*. Termin ten – tłumacząc na język polski *niewidoczna* lub *nieobecna klasa* – pojawił się w książce Katherine S. Newman oraz Viktora Tan Chena (2007). W tej pozycji bibliograficznej opisano losy „zwykłych ludzi”, którzy wykonują niskopłatne zajęcia (sprzątaczkę, kelnerkę, sprzedawcę). Osoby te często pracują w kilku firmach – niejednokrotnie w związku z dużą ilością czasu poświęcaną pracy zaniedbują swoich najbliższych. Co prawda nie są one biedne, ale zazwyczaj – ze względu na niższy status materialny – zamieszkują gorsze dzielnice, gdzie często koncentrują się ludzie wchodzący w konflikt z prawem. Można przypuszczać, że praca u aktywnych zawodowo przedstawicieli *missing class* jest stosunkowo wysoko usytuowana w ich systemie wartości – wolą przecież pracować niż korzystać ze wsparcia socjalnego. Jednakże niskie kwalifikacje i charakter wykonywanej pracy nie umożliwiają im rozwoju zawodowego, a w efekcie – pomimo wykonywanej intensywnej pracy (często w kilku firmach) – osoby z kategorii *missing class* także nie mają możliwości akumulacji kapitału (Newman i Chen 2007: 1–6). Jolanta Grotowska-Leder zwróciła uwagę, że w Polsce zbiorowość *missing class* można

szacować jako różnicę między liczbą lokujących się poniżej minimum socjalnego i liczbą osób poniżej relatywnej linii biedy, czyli 34–40% ogółu osób. Jeśli założyć, że 55–60% Polaków żyje poniżej minimum socjalnego, tzn. około 21–23 mln, a odsetek relatywnie biednych kształtuje się na poziomie 14–18% (linia biedy relatywnej wyznaczana przez 50% średnich miesięcznych wydatków gospodarstw domowych), to polska *missing class* stanowi około 16 mln osób (Grotowska-Leder 2009: 21). Jednakże – co należy podkreślić – dane te nie dotyczą *working poor*, lecz właśnie *missing class*, określanej przez Newman jako *near poor*, czyli zagrożonych biedą, a niepracujących biednych. Można przyjąć, że u tych osób prawdopodobieństwo (ryzyko) znalezienia się wśród kategorii pracujących biednych jest szczególnie duże. Pracujący biedni na ogół nie otrzymują wsparcia od instytucji powołanych do niesienia pomocy biednym, gdyż placówki te koncentrują się na jednostkach i grupach społecznych pozbawionych środków do życia uzyskiwanych przez świadczoną pracę (tamże, s. 17). Newman w innych opracowaniach (1999; 2006) opisuje problemy pracujących i żyjących w ubóstwie mieszkańców nowojorskiej dzielnicy Harlem. Osoby te – w dużej części pochodzenia afroamerykańskiego i latynoskiego – z braku dostępu do lepiej płatnych zajęć decydują się na wykonywanie prac dorywczych, sezonowych. Uzyskiwana gratyfikacja finansowa wystarcza, i to nie zawsze, na zaspokojenie potrzeb o elementarnym charakterze. Z kolei Barbara Ehrenreich w książce *Za grosze. Pracować i (nie) przeżyć* (2006) wciela się w role nisko opłacanych pracowników (kelnerki w barze szybkiej obsługi, sprzedawczyni w supermarkecie, sprzątaczkę), diametralnie zmieniając dotychczasowy styl życia. Autorka opisuje mechanizmy utrudniające wyjście z ubóstwa, czego na co dzień doświadczają pracujący biedni zarabiający w USA 6–7 dolarów za godzinę. Ich aktywność zawodowa nie pozwala na poprawę statusu materialnego i społecznego. Wykonywane prace są wyczerpujące umysłowo i fizycznie, i aby móc opłacić rachunki należy pracować w co najmniej dwóch miejscach. Tym samym zaniedbują inne sfery życia – także zdrowie, nie poświęcają wystarczającej ilości czasu swoim dzieciom.

Natomiast Eurostat zalicza do kategorii pracujących biednych osoby z niskim dochodem – poniżej 60% mediany rozporządzonego dochodu gospodarstwa domowego per capita. Z kolei CBOS operacjonalizując to pojęcie dla celów badawczych do kategorii pracujących biednych zalicza osoby mające stałą pracę zarobkową w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu, których zrównoważony, rozporządzalny dochód netto *per capita* w gospodarstwie domowym sytuuje się poniżej 60% mediany dochodu całej analizowanej populacji (Kuźmich i Stasiowski 2008: 2–3).

Dochód zrównoważony oznacza dochód gospodarstwa domowego dzielony nie przez liczbę członków gospodarstwa domowego (tamże, s. 3), lecz przez sumaryczną liczbę tzw. jednostek konsumpcyjnych. Według przyjętej terminologii przez OECD, przy dochodzie zrównoważonym jednostkom konsumpcyjnym przypisuje się następujące wagi: 1,0 dla jednej dorosłej osoby („głowy gospodarstwa domowego”), 0,5 dla każdej innej osoby powyżej 14. roku życia oraz 0,3 dla każdej osoby poniżej 14. roku życia (tamże). Główny Urząd Statystyczny dochód rozporządzalny definiuje jako sumę bieżących dochodów gospodarstwa domowego z poszczególnych źródeł,

pomniejszony o zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych płacone przez płatnika w imieniu podatnika (od dochodów z pracy najemnej oraz od niektórych świadczeń społecznych), o podatki płacone przez osoby pracujące na własny rachunek, w tym przedstawicieli wolnych zawodów i rolników indywidualnych oraz o składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne (GUS 2010a). W zaprezentowanej definicji pracujących biednych przyjmuje się wartość mediany dochodów, tzn. ich wartość środkową, dzielącą zbiorowość na dwie równe części: wartości większych lub równych medianie i wartości mniejszych lub równych medianie (Krzysztofiak i Urbanek 1972: 172).

Należy wyraźnie podkreślić, że zgodnie z przyjętą w badaniach CBOS definicją pracujących biednych, przynależność do tej kategorii na rynku pracy niekoniecznie musi być związana z niskim poziomem dochodów. Można wskazać sytuację licznego gospodarstwa domowego, w którym tylko jedna osoba uzyskuje dochód. Jeśli dochód gospodarstwa jest relatywnie wysoki, to dzieląc go przez liczbę jednostek konsumpcyjnych, pracujący w świetle przyjętej definicji może zostać zaliczony do kategorii pracujących biednych.

Z kolei Alina Stanaszek – nawiązując do badań Wolfganga Strengmann-Kuhna (2002: 4–5) – przytacza cztery definicje *working poor*. Po pierwsze, określa się tak wszystkich pracowników żyjących w gospodarstwach domowych uznawanych za ubogie. Po drugie, odnosić się może do wszystkich pracowników zatrudnionych na cały etat, którzy żyją w biednym gospodarstwie domowym. Po trzecie, określenie to może dotyczyć także wszystkich osób żyjących w biednych gospodarstwach domowych z przynajmniej jednym członkiem rodziny, który pracuje (*working poor household*). I wreszcie po czwarte – obejmuje wszystkie osoby w biednych gospodarstwach domowych, w których przynajmniej jedna osoba pracuje na cały etat (*full-time working poor household*) (Stanaszek 2004: 153). Zatem określenie pracujący biedni stosowane w badaniach CBOS jest najbardziej zbliżone zakresem pojęciowym do *working poor household*.

Sięgając do ustaleń empirycznych, terminem pojęciowo spokrewnionym z *working poor* (pracujący biedni) jest *junk-job* (śmieciowa praca). *Junk-job*, zwana także *McJob*, jest definiowana jako nisko płatna praca niewymagająca kwalifikacji i nie dająca możliwości awansu. Używa się także pojęcia *low-wage-workers* – nisko opłacani pracownicy (Stanaszek 2004: 143). Generalnie można stwierdzić, że terminy te są związane z opisem sytuacji wykonywania pracy źle opłacanej, kiedy uzyskiwana gratyfikacja finansowa nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Osoby te pomimo swojej aktywności zawodowej żyją w ubóstwie, często korzystając ze wsparcia ośrodków pomocy społecznej oraz służb socjalnych.

Zdaniem Johna K. Galbraitha, ludzie doświadczają ubóstwa, gdy ich dochód, nawet jeśli pozwala przeżyć, jest wyraźnie niższy od dochodu uzyskiwanego przez innych członków społeczeństwa. Wtedy nie mogą oni mieć tego, co większa część społeczeństwa uznaje za minimum niezbędne do godnego życia; nie mogą w związku z tym uciec całkowicie od osądu większości społeczeństwa, że są pozbawieni godności. Są zdegradowani, ponieważ w dosłownym tego słowa znaczeniu żyją poza standardami, które uznane zostały za godne szacunku (Galbraith 1987: 200).

Jeden z klasyków socjologii, Georg Simmel, uważał, że bieda to nie wynik jakiegoś niedostatku, lecz wynik otrzymywania wsparcia lub zgodnie z normami społecznymi uprawnienie do otrzymywania wsparcia (cyt. za Zabielska 2007b: 276). Niedostatek w dyskursie socjologicznym może być postrzegany także przez pryzmat prawnych możliwości uzyskiwania pomocy ze strony różnych instytucji o różnym poziomie instytucjonalizacji i formalizacji przepisów. Tym samym, jeżeli mamy do czynienia z osobą aktywną zawodowo, której zarobki są na tak niskim poziomie, aby móc korzystać z instytucjonalnego systemu wsparcia (np. w postaci zasiłków), to zgodnie z przytoczoną teorią Simmela będziemy mieli do czynienia z osobą ubogą.

Pracujący biedni w Polsce

Odwołując się do raportu CBOS z 2008 roku, można stwierdzić, że pracujący biedni stanowią 6,6% populacji dorosłych Polaków (około 2 mln osób). Dotyczyło to wówczas osób, których zrównoważony, rozporządzony dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym nie przekraczał 640 zł. Charakteryzując pracujących biednych można stwierdzić, że z problemem pracy i biedy borykają się przede wszystkim osoby w średnim wieku, które przekroczyły 40. rok życia (55,1%). Najczęściej mieszkają na wsi oraz w małych miasteczkach do 20 tys. mieszkańców (skąd pochodzi 70,2% pracujących ubogich). Z perspektywy regionalnej można zauważyć, że procentowy udział pracujących biednych największy jest w województwie lubelskim (11,4%) i podkarpackim (10,2%), natomiast w najmniejszym stopniu zjawisko to występuje w zachodniopomorskim (3,9%) i śląskim (4,5%). Okazuje się, że 63,1% spośród pracujących biednych posiada wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe. Natomiast 28,2% legitymuje się wykształceniem średnim, a tylko 4,2% – wyższym. Jeżeli chodzi o przynależność do struktury społeczno-zawodowej pracujących ubogich, to największą część spośród nich stanowią robotnicy i pracownicy fizyczni, ale także – chociaż w niewielkim stopniu – pracownicy umysłowi. Zastanawiające było to, że niemal dwie trzecie pracujących biednych uważa, że praca daje im pewność zatrudnienia, poczucie stabilizacji oraz ważności i sensu wykonywanych zadań. Natomiast zgodnie z oczekiwaniami zdecydowana większość spośród nich negatywnie ocenia wysokość zarobków oraz świadczeń socjalnych otrzymywanych za pracę. Badania CBOS wykazały także, że gospodarstwa domowe pracujących biednych są liczne – średnio 4,2 osoby. Gospodarstwa pięcioosobowe lub większe stanowią niemal 40% gospodarstw domowych pracowników biednych. Pracujący biedni w Polsce korzystają także z pomocy różnych instytucji. Co piąty spośród nich otrzymuje wsparcie finansowe z zewnątrz – najczęściej jest to pomoc ośrodków pomocy społecznej i urzędów pracy. W dalszej kolejności wskazywano na rodzinę (10%), natomiast bardzo mały odsetek otrzymuje wsparcie z Kościoła (2%) i zakładu pracy (1%) (patrz Kuźmicz i Stasiowski 2008: 4–22).

Pracujący biedni świadczą pracę także w niskopłatnych usługach: ochronie, utrzymaniu czystości, handlu. Uzyskiwana gratyfikacja finansowa za pracę wystarcza na opłacenie podstawowych rachunków, zaspokojenie potrzeb elementarnych. Natomiast jednostce brakuje środków na zaspokojenie potrzeb wyższego rzędu.

Można przypuszczać, że praca jako wartość zajmuje istotne miejsce w hierarchii wartości tych osób, które mają świadomość, że ich zarobek *de facto* jest na porównywalnym lub niewiele wyższym poziomie z wysokością zasiłków socjalnych. Ubóstwo tej części społeczeństwa – co należy podkreślić – nie wynika z ich bierności zawodowej. Osoby te mają utrudniony dostęp do lepiej płatnych ofert pracy, ich kompetencje, a także posiadany kapitał społeczny zazwyczaj nie pozwalają uzyskać zatrudnienia na tzw. pierwotnym rynku pracy – gdzie pojawiają się lepiej płatne, względnie stabilne miejsca pracy, dające możliwości i perspektywy rozwoju zawodowego.

Do kategorii pracujących biednych można zaliczyć ludzi aktywnych, którzy – podobnie jak osoby niedoświadczające biedy – gromadzą środki na zabezpieczenie potrzeb życiowych poprzez pracę, sami poszukują rozwiązań dla swojej niekorzystnej sytuacji, i są akceptowani społecznie (Grotowska-Leder 2009: 17).

Niekorzystnie na tle większości krajów Unii Europejskiej przedstawiała się w Polsce sytuacja osób pracujących. W populacji osób pracujących (w wieku co najmniej 18 lat) wskaźnik zagrożenia ubóstwem dla 27 krajów Unii oszacowano na około 8%, natomiast Polska, ze wskaźnikiem wynoszącym 12% należała do krajów o najwyższej stopie ubóstwa wśród tej grupy ludności. Jedynie w Grecji i Rumunii odnotowano wyższe wartości tego wskaźnika (Szukielojć-Bieńkowska b.d.w.). Zatem można stwierdzić, że populacja zagrożonych wpadnięciem w krąg pracujących biednych jest w naszym kraju liczna.

***Underemployed* – elastyczność rynku pracy a procesy pauperyzacji osób pracujących**

Słownikowa definicja podpowiada, iż osoba określana jako *underemployed* po pierwsze nie jest bezrobotna, ale też nie wykonuje pracy w pełnym wymiarze, a po drugie do tej kategorii zaliczy się również osoby wykonujące pracę niezgodną z ich kompetencjami lub umiejętnościami (*Collins English Language Dictionary* 1990: 1586). W dalszej części artykułu przez osoby z kategorii *underemployed* rozumieć będziemy tych, którzy nie mają stabilizacji na rynku pracy i wykonują pracę w ramach form elastycznych.

Można przyjąć tezę, że jednym z istotnych czynników nasilania się problemu pracujących biednych jest właśnie rozwój różnych elastycznych form zatrudnienia – szczególnie zaś związanych z ograniczaniem czasu pracy. Przez pojęcie elastycznego rynku pracy zwykło się dzisiaj rozumieć bardziej liberalne, a mniej „socjalne” zasady zatrudnienia (Drozdowski 2002: 106). Tworzone tą drogą miejsca pracy cechuje szereg niekorzystnych właściwości: przede wszystkim są niżej opłacane, ale także – mniej stabilne, nie dają możliwości identyfikacji z firmą (Kryńska 2001: 113). Przykładem rozwoju elastycznych form świadczenia pracy w Polsce jest chociażby ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z dnia 09.07.2003 roku (Dz. U. Nr 166, poz. 1608), bądź wprowadzenie kilka lat temu do Kodeksu Pracy zapisów o możliwości świadczenia tzw. telepracy (art. 64). Do elastycznych form wykonywania pracy zalicza się: umowy cywilno-prawne (umowa-zlecenie, umowa

o dzieło), praca na zastępstwo, praca w niepełnym wymiarze czasu, samozatrudnienie czy prace sezonowe. Możliwości wykonywania pracy w ramach elastycznych, nietypowych form jest coraz więcej. Pracodawcy coraz rzadziej oferują pracownikom umowy o pracę na czas nieokreślony. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że alternatywne formy pracy mają charakter globalny, to znaczy są nie tylko rezultatem procesów globalizacji, ale również zataczają coraz szerszy krąg i zaczynają obejmować coraz więcej ludzi na świecie (Geisler 2006: 134; patrz też Drozdowski 2002: 106). Brak stałego zatrudnienia etatowego skutkuje dla znaczącej części pracujących osób w wieku produkcyjnym pogarszaniem się sytuacji materialnej ich gospodarstw domowych.

Nazwy nowych, elastycznych form wykonywania pracy wywodzą się z literatury anglosaskiej, gdzie określane są jako: *alternative work arrangements*, *market-mediated arrangements*, *flexible staffing arrangements*, *atypical employment* oraz *disposable*, *contingent* i *vulnerable work* (Kalleberg 2000: 87). W ten sposób określa się inne, niż pełnoetatowe, zawierane na czas nieokreślony formy zatrudnienia pracowników w ramach umów o pracę. Wydaje się, że problem ekonomicznego usamodzielniania się będzie w coraz większym stopniu dotyczyć młodych osób, bez większego doświadczenia zawodowego, którzy wchodzi na rynek pracy, a rynek pracy będzie ewoluował w kierunku coraz większej elastyczności zatrudnienia.

Kazimierz W. Frieske odnotowuje, że Ralf Dahrendorf pisząc o marginalizujących konsekwencjach zmian na rynku pracy miał na uwadze nie tyle samą pracę, ile mniej czy bardziej stabilne i przynoszące społecznie akceptowane zatrudnienie – więc przede wszystkim właśnie zakorzenienie ludzi w ładzie pracy. Tymczasem ten ład pracy jest systematycznie demontowany, bo został uznany za nieelastyczny i niekompatybilny z nowym, wyłaniającym się z oparów globalizacji ładem gospodarczym (Frieske 2008: 33). Domański (2007: 85) zauważa, że jedną z obserwowanych zmian w okresie ostatnich lat na rynku pracy jest malejąca pewność zatrudnienia. W przeszłości płynne formy zatrudnienia były przejściowe na rynku pracy i postrzegano je jako zajęcie dla ludzi obrzeża systemu gospodarczego (Kozek 2001: 55). Tym samym z atypowych form pracy korzystali z początku przede wszystkim pracownicy o stosunkowo niskich kwalifikacjach, bezrobotni czy migranci. Z upływem czasu zaczęło to się zmieniać i w ramach niestandardowych form prawnych pracę coraz częściej zaczęły podejmować także osoby wysokokwalifikowane.

Francuski ekonomista Jules Gazon co prawda zaznacza, iż elastyczność, jaką stwarza przedsiębiorstwom możliwość odwołania się do zatrudnienia czasowego i tymczasowego, może ułatwić tym pracownikom wejście na rynek pracy, stając częścią fazy przejścia do zatrudnienia stałego. Jednak owa elastyczność może prowadzić, co podkreśla Europejska Grupa Specjalna do spraw Bezrobocia, do powstania rynku pracy o dwóch prędkościach, na którym „wtajemniczeni”, pozostający często pod ochroną związków zawodowych, korzystają z wysokiego stopnia ochrony i możliwości kariery, podczas gdy „niewtajemniczeni” są zatrudniani na podstawie umów niepewnych (Gazon 2008: 68). Przy czym Gazon w swoich rozważaniach poszukuje modelu elastycznego rynku pracy („giętkość między przedsiębiorstwami i w przedsiębiorstwach”), przy równoczesnym zagwarantowaniu

względnie stabilnego miejsca pracy (na podstawie umowy o pracę) dla każdego pracownika (tamże).

Elastyczne formy zatrudnienia na coraz szerszą skalę zaczęły obowiązywać od lat sześćdziesiątych XX wieku – początkowo w Stanach Zjednoczonych, później na innych kapitalistycznych rynkach pracy. Jednym z zasadniczych powodów wprowadzenia różnych pozastandardowych form świadczenia pracy – na co zwraca uwagę Domański – miało być obniżanie kosztów siły roboczej. Formy te masowo zaczęły być wprowadzane w przedsiębiorstwach jako środek walki z powtarzającymi się okresami recesji (tamże, s. 84). Świadomość występowania regularnie pojawiających się okresów dekonjunktury sprzyja rozwojowi elastyczności rynku pracy, a co za tym idzie – rozwojowi różnych atypowych form wykonywania pracy, które coraz częściej są oferowane pracownikom zamiast tradycyjnych umów o pracę. Tym samym na rynku rośnie elastyczność zatrudnienia, rozumiana przez Eugeniusza Kwiatkowskiego (2007: 286) jako zdolność przystosowania liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwach do zmieniających się warunków ekonomicznych, dotyczących w szczególności produkcji, płac realnych, wydajności pracy, rentowności produkcji. Zatem, im mniejszy stopień ochrony trwałości form prawnych, w ramach których kadra przedsiębiorstw świadczy pracę, tym większy poziom elastyczności rynku. Z kolei wzrost stopnia ochrony stosunku pracy prowadzi do niższej elastyczności zatrudnienia (tamże, s. 287). Pracodawcom w takich warunkach trudniej będzie znaleźć pracowników, którzy zaakceptują wykonywanie pracy przez dłuższy czas na zasadach form elastycznych, innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Nie oznacza to, że w ogóle nie będzie chętnych do pracy w ramach form atypowych – na pewno uczniowie, studenci czy część pracowników zgodzą się na tego typu rozwiązanie prawne wykonywania pracy.

Pracownicy zatrudnieni w ramach coraz bardziej powszechnych – w szczególności na krajowym rynku pracy – elastycznych form zatrudnienia niewątpliwie w większym stopniu narażeni są na skutki kryzysu gospodarczego aniżeli etatowa kadra przedsiębiorstw. W przypadku zmniejszania się popytu na określone towary i usługi pracodawcy w pierwszej kolejności będą redukować zatrudnienie pracowników, którzy nie posiadają umowy o pracę na czas nieokreślony. Z osobami pracującymi w ramach form elastycznych podczas kryzysu gospodarczego skutkującego zmniejszeniem popytu na oferowane produkty najczęściej nie odnawia się zawartych umów. Ponadto o wiele łatwiej zwolnić osobę pracującą na podstawie umowy o pracę na czas określony, której zgodnie z Kodeksem Pracy przysługuje jedynie dwutygodniowy okres wypowiedzenia, bądź w ogóle nie przedłużać jej tej umowy, niż zwolnić pracownika etatowego. W tym ostatnim przypadku obowiązuje nie tylko długi okres wypowiedzenia umowy o pracę, ale często także konieczność wypłaty odprawy pieniężnej. Pracownicy, dla których umowy atypowe są jedynym źródłem dochodów, nie tylko uzyskują niższą pensję – w porównaniu do pracowników etatowych o zbliżonym zakresie obowiązków. Pracownicy ci – co już podkreślono wcześniej – na ogół w pierwszej kolejności tracą źródło utrzymania i tym samym stają się bezrobotnymi w przypadku wystąpienia dekonjunktury rynkowej na oferowane produkty. Frieske wskazuje, że nowymi ofiarami procesów społecznej marginalizacji

okazują się nie ci, którzy pracy nie mają, lecz ci, którzy wykonują ją w rozmaitych niepełnych formach. Na nich więc powinna koncentrować się uwaga tych, którzy obmyślają mniej czy bardziej skuteczne programy społecznej reintegracji, a także tych, którzy podejmują decyzje o ich finansowaniu (Frieske 2008: 40).

Szczególne problemy w uzyskaniu względnej stabilizacji zatrudnienia dotyczą absolwentów szkół, na co składa się kilka zasadniczych przyczyn. Związane to jest nie tylko z pogłębiającymi się problemami w uzyskaniu stałego zatrudnienia etatowego. Do tego należy także zwrócić uwagę na kwestie stosunkowo niskiej gratyfikacji finansowej, którą otrzymują osoby bez doświadczenia zawodowego. W praktyce często u młodych osób jedną z pierwszych form gratyfikacji za pracę jest tzw. stypendium stażowe wypłacane z tytułu odbywania u pracodawców stażu, które wynosi 140% zasiłku dla bezrobotnych, czyli około 700 zł netto (Dz. U. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.). Ponadto – zgodnie z obowiązującą ustawą o najniższym wynagrodzeniu (Dz. U. Nr 200, poz. 1679) w pierwszym roku pracy absolwentowi można zapłacić z tytułu zatrudnienia w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy kwotę równą 80% obowiązującego najniższego wynagrodzenia, co w 2011 roku było odpowiednikiem 1108,80 zł brutto (najniższe wynagrodzenie od 01.01.2011r. wynosi 1368 zł brutto, a od 01.01.2012r. – 1500 zł brutto).

Zastanawiając się nad zaletami elastycznych form zatrudnienia – z punktu widzenia przedsiębiorców – można stwierdzić, że nie bez znaczenia będzie ograniczanie kosztów osobowych ponoszonych przez pracodawców. Niższe koszty zatrudnienia pracowników elastycznych (por. Szyłko-Skoczny 2007: 220) skutkują większą liczbą miejsc pracy, co w konsekwencji prowadzi do ograniczenia bezrobocia (por. Gębski 2008: 24). Ponadto przedsiębiorcy korzystający z pracowników tymczasowych oszczędzają także czas w związku z faktem, że całą dokumentację kadrowo-płacową prowadzi Agencja Pracy Tymczasowej, która także pracownikowi tymczasowemu wypłaca wynagrodzenie, przejmując *de facto* rolę pracodawcy względem wypożyczonego pracownika. Elastyczne przyjmowanie pracowników może być także traktowane przez pracodawców jako przedłużenie procesu selekcji pracowników na wakujące miejsca pracy – sprawdzenie personelu w realnej sytuacji pracy. Z kolei pracownicy zyskują możliwość świadczenia pracy, zdobywają doświadczenie zawodowe. Dla części z nich wykonywanie pracy w ramach formuł elastycznych poprzedza późniejsze, stałe etatowe zatrudnienie. W dyskursie nad elastycznością rynku pracy pojawiają się także opinie, że bez zwiększenia elastyczności w stosunkach pracy trudno będzie uporać się z wyzwaniami wzrostu wskaźników zatrudnienia – w szczególności wśród osób defaworyzowanych przez pracodawców: niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych czy po 50. roku życia (Muster 2010b: 250; Mięcina 2009: 293).

Pracownik powinien móc wybierać, w jakiej formie chciałby pracować, mając do wyboru formy elastyczne i możliwość pracy w ramach umowy o pracę. Tymczasem w kwestii tej brakuje partnerstwa: pracodawca–pracobioreca. Najczęściej pracodawcy nie dają potencjalnym pracownikom możliwości wyboru formuły prawnej, w jakiej będzie wykonywana praca. Pracobiorecy z kolei albo zaakceptują proponowaną prawną formę wykonywania pracy lub nie podejmą pracy w danym zakładzie. Część

osób zainteresowanych pracą zawodową oczekuje możliwości wykonywania pracy na zasadach elastycznych i takie formy są dla nich satysfakcjonujące, ale zdecydowanie częściej pracownicy oczekują stabilizacji zatrudnienia (por. badania empiryczne Muster 2010a: 143–189).

Zakończenie

Jednym ze skutków transformacji rynku pracy w Polsce po 1989 roku jest pogłębiająca się polaryzacja na tych, którzy są wygrani i osiągnęli sukces mierzony między innymi wysokimi zarobkami, oraz na osoby marginalizowane dochodowo, przy czym ich wykluczenie materialne niekoniecznie wynika z bierności na rynku pracy. Podział na „wygranych” i „przegranych” na rynku pracy wynika np. z różnic w zakresie poziomu osiągniętych zarobków, możliwości rozwoju zawodowego czy stabilności zatrudnienia.

Do kategorii „wygranych” zaliczyć można osoby o wysokich dochodach i stabilnej sytuacji na rynku pracy. Ta część pracowników ma możliwość rozwoju swoich kwalifikacji zawodowych, pracują w firmach ulokowanych na tzw. pierwotnym rynku pracy. Natomiast osoby „przegrane” na rynku pracy nie tylko nie mają stabilnego miejsca pracy. Uzyskują niską gratyfikację finansową, mają ograniczone możliwości rozwoju zawodowego, pracują w firmach znajdujących się na wtórnym rynku pracy. Dłuższy okres funkcjonowania jednostki na „peryferiach” rynku pracy, związany z wykonywaniem niskopłatnych zajęć może negatywnie wpłynąć na pogłębianie się marginalizacji dochodowej jednostki. Wysokie wskaźniki bezrobocia oraz procesy uelastyczniania rynku pracy mogą wpływać na narastający problem związany z pauperyzacją osób aktywnych zawodowo.

Niebezpieczeństwo pogłębiania się zjawiska wykluczenia dochodowego pracowników w szczególności dotyczyć będzie nie tylko osób o niskich kwalifikacjach, ale także absolwentów (w tym uczelni wyższych), którzy wchodzi na rynek pracy. Niestety można przypuszczać, że rozwarstwianie dochodowe pomiędzy najlepiej i najgorzej zarabiającymi będzie się pogłębiać. Tym samym podklasa pracujących biednych będzie wzrastać liczebnie. Jest to związane przede wszystkim z wysokimi wskaźnikami bezrobocia, rozwojem niskopłatnych usług, a także odchodzeniem od umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony i zastępowanie ich coraz powszechniejszymi elastycznymi formami świadczenia pracy. Uelastycznienie zatrudnienia – co podkreśla się w literaturze przedmiotu – ma szereg zalet (np. wzrost mobilności siły roboczej), ale także ujawnia się wady tych sposobów możliwości świadczenia pracy, np. brak stabilności i ciągłości w sferze zatrudnienia oraz obniżenie bezpieczeństwa socjalnego (por. np. Spytek-Bandurska i Szyłko-Skoczny 2008: 12). Rozwój atypowych form wykonywania pracy może prowadzić do marginalizacji dochodowej osób, dla których jest to jedyny sposób zarabkowania, co prowadzi do wykluczenia materialnego. Choć pracujący biedni uzyskują niską gratyfikację finansową, często towarzyszy im przekonanie, że nie warto szukać innej pracy niż ta, którą aktualnie wykonują. Nie chcą zmieniać pracy na inne zajęcie, gdyż obawiają się, że w konsekwencji zostaną bez pracy.

Jeżeli uzyskiwana gratyfikacja finansowa z tytułu wykonywania pracy pozwala jedynie na zaspokojenie potrzeb elementarnych, związanych z zapewnieniem egzystencji biologicznej jednostki, może prowadzić do społecznych niepokojów. Brak realizacji aspiracji zawodowych będzie prowadzić do frustracji, zachowań agresywnych.

W tym miejscu można polemizować z powiedzeniem Monteskiusza, który stwierdził: *Człowiek jest biedny nie dlatego, że nie ma pieniędzy, ale dlatego, że nie pracuje*. Parafrazując – Człowiek jest biedny nie tylko dlatego, że nie pracuje. Czasem, pomimo tego że człowiek pracuje, to uzyskiwana gratyfikacja finansowa nie pozwala na wyrwanie się z zakłętą kręg ubóstwa.

Literatura

- Bauman, Zygmunt. 1964. *Wizje ludzkiego świata*. Warszawa: KiW.
- Budżety gospodarstw domowych w 2004 roku. 2005. Warszawa: GUS.
- Bureau of Labor Statistics. 2000. www.bls.gov/cps/cpswp2000.htm (dostęp 08.02.2010).
- CNN. 2003. www.cnn.com/2003/SHOWBIZ/books/11/08/mcjob.dictionary.ap (dostęp 07.01.2010).
- Cohen, Daniel. 2000. *Bogactwo świata, ubóstwo narodów*. Tłum. Zofia Wolińska. Kraków: Znak.
- Collins English Language Dictionary. 1990. London: COBUILD.
- Daszkowski, Julian. 2002. *Obrazy wynagrodzeń i kosztów pracy w latach 1992–1999 w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Davies, Norman. 1998. *Europa*. Tłum. E. Tabakowska. Kraków: Znak.
- Domański, Henryk. 2007. *Struktura społeczna*. Warszawa: Scholar.
- Drozdowski, Rafał. 2002. *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Ehrenreich, Barbara. 2006. *Za grosze. Pracować i (nie) przeżyć*. Tłum. B. Gadomska. Warszawa: W.A.B.
- Frieske, Kazimierz W. 2008. *Společna marginalność jako koszt systemowy*. W: M. Jarosz (red.). *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*. Warszawa: ISP PAN, s. 19–41.
- Frysztański, Krzysztof. 2009. *Socjologia problemów społecznych*. Warszawa: Scholar.
- Galbraith, John K. 1987. *Istota masowego ubóstwa*. Tłum. W. Rączkowska. Warszawa: PWN.
- Gazon, Jules. 2008. *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*. Tłum. K. Malaga. Warszawa: WN PWN.
- Geisler, Robert. 2006. *Socjologiczne spojrzenie na funkcjonowanie pracownika w warunkach pracy tymczasowej w województwie śląskim*. W: M. Dobrowolska (red.). *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*. Katowice: Śląsk, s. 128–191.
- Gębski, Marek. 2008. *Rynek pracy. Wybrane problemy*. Kielce: Wszechnica Świętokrzyska.
- Głąbicka, Katarzyna. 2010. *Prekursorzy socjalnego wymiaru Europy*. Radom: Politechnika Radomska.
- Gieżyńska, Halina. 2004. *Koncepcja praw ekonomicznych w doktrynie klasycznej*. W: K. Głąbicka (red.). *Wybrane problemy rozwoju społecznego*. Radom: Politechnika Radomska, s. 137–146.
- Grotowska-Leder, Jolanta. 2009. *Missing class – stary problem w nowej perspektywie i nowe wyzwanie dla polityki społecznej*. W: K. Wódz i K. Faliszek (red.). *Aktywizacja – Integra-*

- cja – Spójność społeczna. W poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań w obszarze polityki społecznej i pracy socjalnej.* Toruń: AKAPIT, s. 13–27.
- Grzeszak, Adam. 2010. *Z czego Polak żyje?* „Polityka” 15/2751: 36–40.
- GUS. 2012a. www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-106.htm (dostęp 08.02.2010).
- GUS. 2012b. www.gus.gov.pl (dostęp 10.05.2010).
- Jacukowicz, Zofia. 2003. *Praca i płace w warunkach przemian gospodarczych i globalizacji.* W: B. Balcerzak-Paradowska (red.). *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji.* Warszawa: IPiSS, s. 172–190.
- Kalleberg, Arne L. 2000. *Non-Standard Employment Relations.* „Annual Review of Sociology” 26: 341–365.
- Kapuściński, Ryszard. 2000. *Lapidarium IV.* Warszawa: Czytelnik.
- Kasprzyk, Beata. bdw. *Metodologiczne aspekty ustalania linii ubóstwa,* <http://www.univ.rzeszow.pl/nauka/konferencje/nierownosci/wyklady/40.doc> (dostęp 14.03.2010).
- Kozek, Wiesława. 2000. *Praca.* W: *Encyklopedia socjologii*, tom 3. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kozek, Wiesława. 2001. *Rynek pracy w Polsce w perspektywie instytucjonalnej.* W: A. Barska, T. Michalczyk i M.S. Szczepański (red.). *Ku integracji rozwoju człowieka i społeczeństwa.* Katowice–Opole: Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego, s. 43–60.
- Kozek, Wiesława. 2005. *Rynek pracy.* W: *Encyklopedia socjologii.* Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kozek, Wiesława i in. 2005. *Blżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce.* „Polityka Społeczna” 10: 1–9.
- Kryńska, Elżbieta. 2001. *Dylematy polskiego rynku pracy.* Warszawa: IPiSS.
- Krzysztofiak, Mirosław i Danuta Urbanek. 1972. *Metody statystyczne.* Warszawa: PWN.
- Kuźmich, Ewelina i Jędrzej Stasiowski. 2008 *Pracujący biedni. Komunikat z badań.* 2008. Warszawa: CBOS, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_182_08.PDF (dostęp 08.11.2011).
- Kwiatkowski, Eugeniusz. 2007. *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne.* Warszawa: WN PWN.
- Marks, Karol i Fryderyk Engels. 2006. *Burżuazja a proletariusze.* Tłum. W. Piekarski. W: P. Sztompka i M. Kucia (red.). *Socjologia, lektury.* Kraków: Znak, s. 417–423.
- Mięcina, Jacek. 2009. *Prawo pracy w przebudowie – kierunki i cechy ewolucji zmian w prawie pracy.* W: J. Gardawski (red.). *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu.* Warszawa: Scholar, s. 258–306.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy. 2010. www.mop.pl/html/index1.html (dostęp 12.11.2010).
- Muster, Rafał. 2010a. *Mieszkańcy województwa małopolskiego w sytuacji pracy elastycznej. Raport z badań.* W: M. Dobrowolska (red.). *Rozwiązywanie problemów społecznych – wytyczne dla zwiększania integracji zawodowej 50+ w regionie.* Katowice: KMB press, s. 143–189.
- Muster, Rafał. 2010b. *Szanse bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy na podjęcie zatrudnienia. Diagnoza grup defaworyzowanych przez pracodawców.* W: M. Gagatka i K. Głąbicka (red.). *Lokalne sieci wsparcia.* Radom: Politechnika Radomska, s. 248–263.
- Muster, Rafał. 2011. *Pracujący biedni na współczesnym rynku pracy – problemy definicyjne i próba analiza zjawiska.* „Humanizacja Pracy” 5: 63–79.
- Newman, Katherine S. i Viktor Tan Chen. 2007. *The Missing Class. Portraits of the Near Poor in America.* Boston: Beacon Press.
- Newman, Katherine S. 1999. *No Shame in My Game. The working poor in the Inner City.* New York: Russell Sage Foundation.
- Newman, Katherine S. (red.). 2006. *Chutes and Ladders. Navigating the Low-Wage Labour Market.* New York and Cambridge, MA: Russell Sage Foundation and Harvard University Press.
- Olechnicki, Krzysztof i Paweł Załęcki. 2002. *Słownik socjologiczny.* Toruń: Graffiti BC.

- Orłowska, Małgorzata. 2007. *Przymus bezczynności. Studium pedagogiczno-społeczne czasu wolnego bezrobotnych*. Warszawa: WN PWN.
- Pena-Casas, Ramon i Mia Latta. 2004. *Working Poor in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Rifkin, Jeremy. 2003. *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*. Tłum. E. Kania. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Simmel, Georg. 1908. *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Berlin: Duncker&Humblot.
- Spytek-Bandurska, Grażyna i Małgorzata Szyłko-Skoczny. 2008. *Praca tymczasowa. Szanse i zagrożenia*. Warszawa: Dom Wydawniczy ELIPSA.
- Stanaszek, Alina. 2004. *Bieda (z) pracy, czyli o biednych pracujących we współczesnym świecie*. „Kultura i Społeczeństwo” 2: 143–170.
- Stoner, James A.F. i Charles Wankel. 1992. *Kierowanie*. Tłum. A. Ehrlich. Warszawa: PWE.
- Strengmann-Kuhn, Wolfgang. 2002. *Working Poor in Europe: A Partial Basic Income for Workers?* <http://www.basicincome.org/bien/pdf/2002Strengmann-Kuhn.pdf> (dostęp 08.11.2011).
- Szarfenberg, Ryszard. 2004. *Marginalizacja i wykluczenie społeczne – stare problemy w nowej rzeczywistości*, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/miwsref.pdf> (dostęp 10.12.2011).
- Szukielój-Bieńkuńska, Anna. b.d.w. *Ubóstwo w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej – podstawowe fakty i dane*. Ekspertyza w ramach projektu EANP Polska. GUS, http://eapn.org.pl/expert/files/Ubostwo_w_Polsce_na_tle_krajow_UE-A.Sz-B.pdf (dostęp 08.08.2012).
- Szyłko-Skoczny, Małgorzata. 2007. *Problemy społeczne w sferze pracy*. W: G. Firlit-Fesnak i M. Szyłko-Skoczny (red.). *Polityka społeczna*. Warszawa: WN PWN.
- Townsend, Peter. 1993. *International Analysis of Poverty*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Ustawa z dnia 10.10.2002 r. o najniższym wynagrodzeniu (Dz. U. Nr 200 poz. 1679).
- Ustawa z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166 poz. 1608 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 69 poz. 415 z późn. zm.).
- www.eurostat.eu (dostęp 28.09.2010).
- Zabielska, Janina M. 2007a. *Ubóstwo a procesy marginalizacji społecznej*. Lublin: KUL.
- Zabielska, Janina M. 2007b. *Ubóstwo a procesy marginalizacji społecznej*. W: J. Klebaniuk (red.). *Fenomen nierówności społecznych*. Warszawa: ENETEIA, s. 275–283.

Working Poor at the Labor Market. Growing Flexibility of Employment Versus Workers' Pauperization

Summary

The exponential growth in flexible forms of employment has been a feature of the Polish labor market over the last few years. While having many positive effects leading to the higher market flexibility, it brings about some backlashes including income marginalization among the people who are involved only in flexible forms of employment over prolonged time periods. Other factors influencing income marginalization are professional qualifications, health and household size. Although the problem of professionally active individuals' pauperization has been addressed in academic discourse, the empirical research aimed at studying the peculiarity of this phenomenon at the Polish labor market has not been undertaken yet. In the article an attempt is made to define the notion of "working poor" and to provide a characteristic of the

people who remain poor despite being active at the labor market. CBOS (Public Opinion Research Center) studies are used as a source of data on the social features of “working poor” at the Polish labor market. The issues of income stratification among those gainfully employed are placed in a historical perspective stretching from the Industrial Revolution to present.

Key words: labor market; poverty; flexible forms of employment; income marginalization.